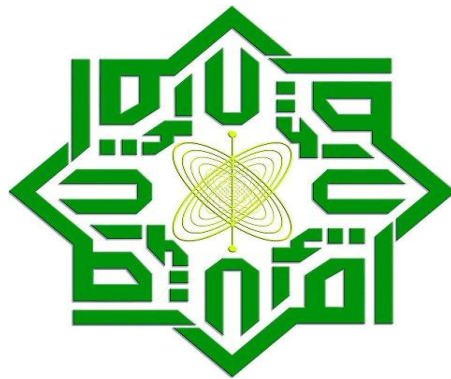


SKRIPSI
ANALISA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
KANTOR WALIKOTA DUMAI BAGIAN UMUM



DISUSUN OLEH :
DIRGA PRATAMA
NIM. 10875001987

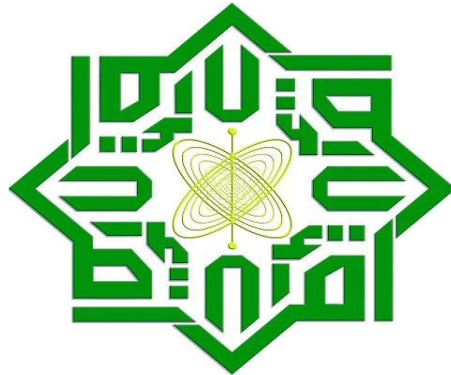
PROGRAM STUDI SI

JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1432 H/ 2012 M

SKRIPSI

**ANALISA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
KANTOR WALIKOTA DUMAI BAGIAN UMUM**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial**



DISUSUN OLEH :

DIRGA PRATAMA
NIM. 10875001987

PROGRAM STUDI SI

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1432 H/ 2012 M**

ABSTRAK

ANALISA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KANTOR WALIKOTA DUMAI BAGIAN UMUM

**Oleh:
DIRGA PRATAMA**

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Dumai Bagian Umum . Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana kinerja pegawai negeri sipil yang ada di kantor Walikota Dumai Bagian Umum. Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah jenis penelitian kuantitatif dimana proses pencarian data untuk memahami masalah sosial yang didasari pada penelitian yang menyeluruh (holistic), dibentuk oleh kata-kata dan diperoleh dari situasi yang alamiah. Yang menjadi populasi ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di bagian umum kantor Walikota Dumai berjumlah 45 orang dimana seluruh populasi dijadikan sampel oleh peneliti. Dari hasil penelitian lapangan dan pembahasan melalui questioner, observasi, interview terhadap responden maka secara garis besar dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai Negeri Sipil di kantor Walikota Dumai dapat dikategorikan tidak baik karena dalam Kinerja pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Dumai pada Bagian Umum tidak sesuai dengan apa yang di inginkan masyarakat. Adapun faktor penghambat kinerja pegawai di Kantor Walikota Dumai Bagian Umum secara garis besar yaitu : faktor ketrampilan dan keahlian pegawai yang kurang, faktor sumber daya yang tersedia, faktor pengalaman kerja dan hal kerjasama dan penerimaan delegasi yang masih kurang dan sarana dan prasarana serta sikap kedisiplinan Kepala Bagian serta pegawainya.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah, Sang Khalik dan makhluknya, Maharaja dari segala raja. Rabbnya semua alam semesta, Sang Cahaya atas segala cahaya, yang kasih sayangnya melebihi Maryam terhadap Isa. Hanya Dialah Yang Wujud, Yang Baqo, dan atas berkenan-Nya pula sezarroh kuasanya-Nya ini dinisbikan dari ketiadaan, sebagai pujian, pembelajaran, dan menjadi suatu ruas jalan penghambatan bagi diri ini, seseorang yang baru memulai mencoba mengenali hakikat makhluk pada dirinya, demi untuk mengenal Khlik-Nya.

Salam kemulian bagi kekasih-Nya, yang hanya baginya seorang semua diwujudkan dari ketiadaan, sang cermin dari maha raja cahaya, sang senyum dari yang maha penyayang. Kekasih dari semua pecinta, Rasulullah Muhammad SAW, pembimbing bagi siapa yang mencarinya.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul *“Analisa Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Walikota Dumai Bagian Umum”*. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang memberikan saya motivasi untuk berjuang dalam mengapai cita-cita, yaitu:

1. Bapak Rektor, Pembantu Rektor I, II dan III, pimpinan fakultas dan pimpinan lembaga lainya serta segenap civitas Akademik yang telah

berjasa kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Bapak **DR. Mahendra Romus SP M.Ec** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
3. Bapak **Drs. Al Masri, M.Si** selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara
4. Bapak **Rusdi, S.Sos, MA** selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara, dan seluruh Dosen Pengajar yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan saya kesempatan untuk mendapatkan gelar sarjana.
5. Ibu **Ratna Dewi S.Sos. M.Si** selaku pembimbing dimana telah banyak mengorbankan waktu dan fikiran demi terselesaikannya karya ilmiah ini.
6. Kedua orang tua saya yang tidak pernah lelah dan menyerah untuk mendorong dan memperhatikan saya mulai dari ayunan hingga saat ini yaitu **Rizwan** (Papa) dan **Salma Erita** (Mama). Do'a dan Jasa mu kan selalu menemani perjalanan hidup dan mati ku, terimakasih atas do'a, kesabaran dan ketabahan menunggu harapan saya dan mereka.
7. Saudara dan saudari ku yang tersayang yaitu **Yudha Kurniawan** dan si kecil **Tria Arista** yang cerewet sedang beranjak dewasa dan berusaha mencari jati diri, jaga diri dan jadilah anak yang berbakti kepada orang tua. Terakhir buat adikku Untuk ponaan-ponaan ku semua yang selalu mampu memberikan ku senyuman dan kebahagiaan yaitu **Farel, Tami, Naila**, Teruslah berjuang dalam hidup untuk menjadi anak yang sholeh dan

sholeha. **Dan kak Rosi Febrianti S.pd dan Abang ku Rafles** yang selalu memberikan motivasi yang positif bagi saya.

8. Untuk **Om Yanius** dan keluarga yang telah memberikan semangat yang tak henti-hentinya kepada saya.
9. Terima kasih buat sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu membantu baik dalam hal materi maupun motivasi dan kepeduliannya, **X_Mpact'S Community: Adi Supardi, S.Sos, Ahmad Riyanto, S.Sos, Rengga Dwi Putra, S.Sos, Diki Idul Putra, S.Sos, Desta Rio Sadi, S.Sos, Doni Alamsyah, S.Sos, Andika Rahmadan, S.Sos, Mansyur Ahmad, S.Sos, Willy Herdianto Surya, S.Sos, Rusman Arif, Iryan Sadi, , Ari Firnanda, Afri Sandi, Ahmad Taufik.H** dan kawan-kawan seperjuangan Administrasi VII. A. Terus berjuang dan gapailah cita-cita yang telah diharapkan oleh mu dan keluarga mu. Kemudian Kawan-kawan **Kost Kutilang Street : Andre Natasya Putra, Andrie Mahendra, Bom-bom, Riki Ramadhan, Fais Lagan, Romi dan Amin.** Dan juga buat seluruh pengurus dan anggota **HMD Pekanbaru, BEM FEKONSOS, serta HMJ ANA** yang telah memberikan saya ilmu tentang organisasi untuk bekal saya kedepan. Dan teman-teman semua yang tidak dapat saya sebutkan di dalam kesempatan ini, namun semuanya tetap tersimpan di hati ku dan akan terus dikenang.
10. Untuk seseorang yang selalu setia menemani ku dalam suka dan duka, dan sangat banyak memberikan bantuan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini **Hilma Novira.** Jangan pernah lelah untuk mencintai dan

menyayangi aku. Jadikan setiap masalah sebagai langkah untuk mendewasakan diri. Dan mudah-mudahan kita dapat bersama untuk selamanya. Amiiin

Dan pada akhirnya, walaupun dari sebuah perenungan yang lama, rasanya ini bukanlah karya terbaik saya. Masih sangat banyak kekurangan dari karya ini, dan saya sendiri menganggap hasil akhir dari karya ini sebagai karya seorang manusia yang baru belajar membiasakan diri menggunakan media baru. Tentunya, hasilnya baru sebuah karya seorang yang belajar menuangkan ide, yang masih jauh dari tingkat kesempurnaan.

Pekanbaru, 24 Mei 2012

DIRGAPRATAMA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR TABEL.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	18
2.3 Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)	21
2.4 Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	22
2.5 Upaya Meningkatkan Kinerja PNS	23
2.6 Upaya Pemerintah Meningkatkan Kinerja Apartur	24
a. Penetapan Indikator Kerja.....	24
b. Diklat, Disiplin dan Remunerasi	25
2.7 Konsep Operasional	26
2.8 Teknik Pengukuran	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Lokasi Penelitian.....	31
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.4 Jenis Data.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Analisa Data	33

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Kota Dumai	35
4.2 Demografi Kota Dumai	37
4.3 Pertumbuhan Penduduk.....	38
4.4 Sejarah singkat Bagian Umum Walikota Dumai.....	40
4.4.1.1 Struktur Organisasi Bagian Umum Walikota Dumai	41
4.4.1.2 Pembagian Tugas dan Uraian Tugas Masing Jabatan.....	41

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian.....	48
5.2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	51
1. Faktor keterampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai	51
2. Faktor Sumber Daya yang Tersedia	56
3. Faktor Pengalaman Kerja dalam hal Kerja sama dan penerimaan delegasi tugas yang diberikan	62
4. Faktor Motivasi Pegawai	66
5.3 Pembahasan	69
5.2.1 Rekapitulasi Quesionaire.....	69

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	72
6.2 Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Pada Bagian Umum Kantor WalikotaDumai dan jenjang Pendidikan Pegawai	5
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian	36
Tabel 4.1 Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum di Kantor Walikota Dumai	46
Tabel 5.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Jeni Kelamin	48
Tabel 5.1.2 Distribusi Responden Beradasarkan Tingkat Umur	48
Tabel 5.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pangkat Golongan	49
Tabel 5.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja	50
Tabel 5.1.5 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 5.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Ketrampilan Mempengaruhi kinerja Pegawa di Bagian Umum Kantor Walikota Dumai	52
Tabel 5.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Faktor Pengetahuan mempengaruhi Kinerja pada Bagian Umum di Kantor Walikota Dumai	53
Tabel 5.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Faktor Keahlian mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Bagian Umum di Kantor Walikota Dumai.....	54
Tabel 5.2.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Indikator Faktor Keterampilan, Pengetahuan dan keahlian pegawai.....	55
Tabel 5.2.5 Tanggapan Responden Dilihat Dari Indikator Tersedianya Perlengkapan yang memadai.....	57

Tabel 5.2.6	Tanggapan Responden Mengenai Persediaan Sumber Daya Manusia di Bagian Umum Kantor Walikota Dumai	58
Tabel 5.2.7	Tanggapan Responden Perawatan Sumber Daya Perlengkapan Pada Bagian Umum Kantor Walikota Dumai	59
Tabel 5.2.8	Tanggapan Responden Penempatan Sumber Daya Manusia yang Tepat pada Bagian Umum Kantor Walikota Dumai	60
Tabel 5.2.9	Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Indikator Faktor Sumber Daya yang Tersedia	61
Tabel 5.2.10	Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Kantor Walikota Dumai Mempengaruhi Pelaksanaan Tugas yang diberikan	63
Tabel 5.2.11	Tanggapan Responden mengenai Pengalaman kerja Pegawai Bagian Umum Kantor Walikota Dumai mempengaruhi kerjasama antar pegawai dalam melaksanakan tugas	64
Tabel 5.2.12	Rekapitulasi Tanggapan Responden Dari Indikator Faktor Pengalaman Kerja dalam hal Kerjasama dan Penerimaan delegasi yang diberikan	65
Tabel 5.2.13	Tanggapan Responden Tentang Motivasi Pegawai untuk melaksanakan tugas mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagia Umum di Kantor Walikota Dumai	66
Tabel 5.2.14	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Bagian Umum Kantor Walikota Dumai telah memberikan Motivasi kepada Pegawai untuk melaksanakan tugas secara maksimal	67

Tabel 5.2.15 Faktor Pengalaman Kerja dalam hal kerjasama dan Penerimaan delegasi tugas yang diberikan	68
Tabel 5.2.16 Rekapitulasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Kantor Wali Kota Dumai.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003 : 2).

Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan.

Reformasi birokrasi sudah dan sedang berlangsung di semua lini departemen/ lembaga pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional.

Namun yang terjadi saat ini masih banyak para pegawai negeri sipil yang bekerja tidak disiplin dan tidak bertanggung jawab dalam menjalankan kinerjanya.

Sebagai aparatur pemerintahan pegawai negeri sipil seharusnya mampu memberikan pelayanan dan bekerja sesuai dengan tuntutan undang-undang serta tugas pokok yang telah diberikan.

Sebagaimana telah diamanatkan di dalam Garis-garis Besar Haluan Negara 1999–2004 Bab IV huruf ke (3) tentang Aparatur Negara bahwa, dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Kaitannya dengan hal tersebut di atas, maka pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Undang–Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang – Undang No. 8 Tahun 1974 telah dirubah melalui UU No.43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Penyusunan aparatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat bergantung kepada kualitas pegawai negeri dan mutu kerapian organisasi aparatur itu sendiri.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri. Dalam rangka

usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Pegawai negeri bukan saja unsur Aparat Negara tetapi juga merupakan Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan pegawai negeri bukan saja di lihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara, tetapi juga di lihat dan diperlakukan sebagai warga negara.

Para birokrat memiliki tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan, agar peran pemerintah sebagai pelayan masyarakat dapat terpenuhi. Namun hal ini sangat bertentangan dengan kenyataan yang terjadi di Kantor Walikota Dumai di Bidang Bagian umum yang tidak terlaksana sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang seharusnya diikuti untuk mewujudkan pemerintah dalam mewujudkan *good governounce*.

Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pegawai negeri sipil (PNS) sudah sangat jelas, yakni mengabdikan kepada negara, daerah, dan warga. Jadi jika semua PNS menyadari tupoksinya masing-masing, sudah pasti semua kegiatan pemerintah, diyakini dapat berjalan sesuai dengan keinginan warga.

Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang harus di utamakan.

Dalam Pembangunan suatu bangsa memerlukan asset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), Baik sumber daya alam (natural) maupun sumber daya manusia (Human resources). PNS merupakan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian karena termasuk penentu keberhasilan suatu pembangunan.

Hal ini juga dapat dilihat dari kinerja pegawai di kantor Walikota Dumai pada umumnya dan pada bagian Umum khususnya. Di sana dapat dilihat dalam menjalankan kinerjanya para pegawai cenderung hanya memberikan pelayanan dan kerja yang hanya mendapatkan keuntungan bagi mereka bukan memberikan pelayanan yang sesuai dengan perintah dan acuan undang-undang. Melihat kondisi SDM PNS tersebut, tidak jarang kita mendengar opini di tengah masyarakat bahwa kinerja pemerintah kerap kali dipandang belum profesional dan belum berbasis kinerja (berorientasi output). Untuk itu, banyak kalangan pemerhati birokrasi mendorong pemerintah mengedepankan pengelolaan SDM aparatur pemerintah dengan manajemen kepegawaian berbasis kinerja.

Berikut ini tabel Pegawai Negeri Sipil yang terdapat di Kantor Walikota Dumai Bagian Umum berdasarkan jenjang pendidikan dan tugas kerjanya.

Tabel 1.1 : Jumlah Pegawai Pada Bagian Umum kantor Walikota Dumai dan Jenjang Pendidikannya

No	Nama Bidang	Jenjang Pendidikan			
		SMA	D3	S1	S2
1.	Kabag Umum				1
2.	Sekretaris			1	
3.	Bendahara			1	
4.	Kasubag Protokol			1	
5.	Pegawai Bagian Protokol	8	2	3	
6.	Kasubag Bagian TU			1	
7.	Pegawai Bagian TU	6	2	2	
8.	Kasubag Perlengkapan Rumah Tangga			1	
9.	Pegawai Bagian Perlengkapan Rumah Tangga	7	5	4	
	Jumlah :	21	9	14	1

Sumber : Kantor Walikota Dumai.2011

Beberapa kelemahan dalam implementasi esensi kinerja di kantor Walikota Dumai Bagian Umum melalui observasi yang telah dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

a) Keterampilan, Pengetahuan dan Keahlian Pegawai

Dari segi keterampilan, Pengetahuan dan Keahlian Pegawai dapat dilihat dari hasil kerja yang dilaksanakan oleh pegawai Bagian Umum Kantor Walikota masih banyak yang belum maksimal, minimnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai menjadi kendala untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

b) Sumber Daya yang tersedia

Gejala selanjutnya yang mengindikasikan rendahnya kinerja pegawai pada bagian umum kantor Walikota Dumai adalah dari segi ketersediaan Sumber Daya pendukung seperti perlengkapan kantor, dan sarana dan prasarana lainnya, selain itu juga sumber daya manusia yang kompeten masih kurang sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

c) Pengalaman dalam Melaksanakan Pekerjaan

Gejala selanjutnya yang mengindikasikan rendahnya kinerja pegawai pada Bagian Umum kantor Walikota Dumai adalah dari minimnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai bagian umum hal ini ditandai dengan mayoritas pegawai yang berkerja di bagian umum dalam pelaksan tugas-tugas dilaksanakan oleh pegawai-pegawai yang kurang dari 2 tahun berkerja di bagian umum tersebut sehingga pengalaman kerja pegawai tersebut masih tergolong kurang.

d) Motivasi Pegawai

Gejala selanjutnya yang mengindikasikan rendahnya kinerja pegawai pada Bagian umum kantor Walikota Dumai adalah kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai oleh kepala bagian yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

Manajemen kinerja sesungguhnya dapat diimplementasikan bagi PNS khususnya untuk mereka yang memegang jabatan struktural dan jabatan fungsional umum. Untuk mendukung implementasi manajemen kinerja bagi PNS ini diperlukan beberapa strategi yaitu :

- a. Melakukan pendekatan manajemen kinerja kepada segenap *stakeholder*. Diseminasi ini dimaksudkan untuk membangun kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya pengelolaan kinerja PNS;
- b. Selama proses diseminasi berlangsung, dilakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam rangka mendefinisikan tugas, pekerjaan, peran, tanggungjawab, tujuan, dan beban kerja setiap individu PNS; dan
- c. Menggalang dukungan politik untuk mengamandemen UU No. 43 Tahun 1999.

Memperhatikan hasil-hasil temuan, kajian ini merekomendasikan atau menyarankan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Agar dapat mengimplementasikan manajemen kinerja bagi PNS, perlu diperjelas tugas, pekerjaan, peran dan tanggungjawab masing-masing PNS dalam kaitannya dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Dengan demikian, setiap individu PNS memiliki peran, tanggungjawab dan tujuan yang jelas. Manajemen kinerja bagi PNS tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya jika hal-hal tersebut belum didefinisikan secara jelas.
- 3) Perlu dilakukan analisis kompetensi untuk setiap individu PNS. Analisis kompetensi ini penting dilakukan untuk memenuhi dua tujuan yaitu :
 - (a) untuk mengetahui kompetensi yang sesungguhnya dari setiap individu PNS karena kompetensi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja;

(b). untuk keperluan penempatan PNS dalam jabatan.

- 4) Sebelum manajemen kinerja diimplementasikan, penempatan setiap individu PNS khususnya dalam jabatan struktural dan jabatan fungsional maupun-perlu disesuaikan dengan kompetensi. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa setiap PNS yang duduk dalam suatu jabatan tertentu adalah orang yang tepat. PNS yang menduduki suatu jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya, tidak dapat diharapkan banyak untuk berkinerja tinggi.
- 5) Implementasi manajemen kinerja memerlukan dukungan perangkat peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, UU No. 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian perlu diamandemen atau bahkan diganti.

Lemahnya kualitas PNS pada umumnya dan Walikota Dumai khususnya sebagai sumber daya aparatur pemerintah saat ini, antara lain disebabkan konsep pembinaan dan pengembangan PNS masih diartikan sempit, yaitu hanya sebatas pembinaan dan pengembangan pengetahuan dan ketrampilan yang berorientasi pada kebutuhan birokrasi pemerintah semata. Potensi PNS belum dikembangkan sepenuhnya, sikap mental / budi pekerti, etos kerja dan produktivitas kerja serta kreativitas kurang dibina dan dikembangkan bahkan cenderung merosot. Akibatnya, ada PNS yang kurang peka dalam melayani dan memenuhi aspirasi masyarakat, tidak produktif, kurang kreatif, motivasi kerja rendah, kurang sportif, kehilangan jati diri, serta tidak mempunyai arah dan program kerja. Hal-hal

tersebut pada akhirnya menghilangkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Dengan dikeluarkannya Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 3 Bab I tentang ketentuan Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut di atas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk di adakan pembinaan atau penertiban sebagaimana telah di atur dalam UU No. 43 Tahun 1999.

Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas , maka untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat Pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan latar belakang di atas dan keterangan gejala-gejala yang terjadi sebagai mana di jelaskan maka peneliti tertarik untuk meneliti dalam

bentuk skripsi dengan judul “ **ANALISA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KANTOR WALIKOTA DUMAI**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas maka rumusan masalah di dalam skripsi ini adalah : “Faktor faktor apakah yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum Kantor Walikota Dumai.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil sipil di lingkungan Kantor Walikota Dumai bagian Umum.

1.4 Kegunaan Penelitian.

a) Kegunaan Teoritis

Secara Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan ilmu administrasi yang berhubungan dengan konsep-Implementasi Kebijakan dan konsep pelayanan publik dalam penyelenggaraan otonomi daerah serta dapat memperkaya khasana ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan kinerja organisasi Pemerintahan pada umum nya

b) Kegunaan Praktis

Secara Praktis penelitian ini dapat berguna kepada pengambil kebijakan dalam menemukan solusi yang bermanfaat khususnya pada kantor Walikota Dumai dalam Upaya melakukan pelayanan terbaik di masyarakat dan diharapkan

dapat memperbaiki, meningkatkan kinerja aparatur Pemerintah di daerah sebagai salah satu wujud pelaksanaan Otonomi Daerah.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan penelitian ini secara keseluruhan yang mana terdiri atas enam bab dan sub bab lain, meliputi;

BAB I PENDAHULUAN

Adapun yang terdapat dalam pendahuluan adalah latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisa data sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam BAB II telaah pustaka ini berisikan tentang landasan teori yang menyangkut reprensi-reprensi dan buku-buku dengan permasalahan yang akan di bahas oleh peneliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam BAB III metode penelitian ini berisikan tentang Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data dan Analisa.

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini peneliti menyajikan tentang tempat penelitian ini, peneliti mencoba menggambarkan secara umum tentang tempat penelitian di mana peneliti melakukan penelitian.

BAB V HASIL PENELITIAN

Dalam BAB V hasil penelitian ini, peneliti menjelaskan tentang hasil penelitian yang dilakukan dan disusun sedemikian rupa sehingga dapat diketahui maksud dan tujuan dari penelitian ini.

BAB VI PENUTUP

Bab ini akan tentang dua sub bab yaitu kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pembaca, Universitas.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2004: 67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sulistiyani dan Rosidah (2003: 223) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernandin dan Russell dalam Sulistiyani (2003: 223)

Variabel kinerja secara umum banyak digunakan dalam judul skripsi, dan umumnya digunakan sebagai variabel dependen (terikat). Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi. Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 10) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Henry Simamora (2004: 362-363), meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kinerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh kriteria apabila kriteria itu diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja. Karakteristiknya adalah:

1. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya. Konsep keandalan pengukuran mempunyai dua komponen: stabilitas dan konsistensi. Stabilitas menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan pada waktu yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira

serupa. Konsistensi menunjukkan bahwa pengukuran kriteria yang dilakukan dengan metode yang berbeda atau orang yang berbeda harus mencapai hasil yang kira-kira sama.

2. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah evaluasi kinerja anggota organisasi. Jikalau kriteria semacam itu memberikan skor yang identik kepada semua orang, maka kriteria tersebut tidak berguna untuk mendistribusikan kompensasi atas kinerja, merekomendasikan kandidat untuk promosi, ataupun menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

3. Kriteria yang baik haruslah sensitif terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan. Karena tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai efektivitas individu anggota organisasi, kriteria efektivitas yang dipakai dalam sistem itu haruslah terutama di bawah kebijakan pengendalian orang yang sedang dinilai.

4. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Adalah penting agar orang-orang yang kinerjanya sedang diukur merasa bahwa kinerja yang sedang digunakan memberikan petunjuk yang adil dan benar tentang kinerja mereka.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2005: 235), belum adanya kesamaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen/penyelia dinilai disebabkan selain terdapat perbedaan yang

diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar baku tentang unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian.

Proses penilaian prestasi kerja menghasilkan suatu evaluasi atau prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu dan atau prediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Proses penilaian ini kurang mempunyai nilai bila para karyawan tidak menerima umpan balik mengenai prestasi kerja mereka. Tanpa umpan balik, perilaku karyawan tidak akan dapat diperbaiki. Oleh karena itu, bagian kritis proses penilaian adalah wawancara eksklusif. Menurut T. Hani Handoko (2001: 152-153), wawancara eksklusif adalah proses peninjauan kembali prestasi kerja yang memberikan kepada karyawan umpan balik tentang prestasi kerja di masa lalu dan potensi mereka. Penilai bisa memberikan umpan balik ini melalui beberapa pendekatan:

1. Tell and Sell Approach

Mereview prestasi kerja karyawan dan mencoba untuk meyakinkan karyawan untuk berprestasi lebih baik. Pendekatan ini paling baik digunakan untuk para karyawan baru.

2. Tell and Listen Approach

Memungkinkan karyawan untuk menjelaskan berbagai alasan latar belakang dan perasaan defensif mengenai prestasi kerja. Ini bermaksud untuk mengatasi reaksi-reaksi tersebut dengan konseling tentang bagaimana cara berprestasi lebih baik.

3. Problem Solving Approach

Mengidentifikasi masalah-masalah yang mengganggu prestasi kerja karyawan. Kemudian melalui latihan, coaching atau konseling, upaya-upaya dilakukan untuk memecahkan penyimpangan-penyimpangan (sering diikuti dengan penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di waktu yang akan datang).

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka unsur-unsur kinerja yang akan dilihat dalam penelitian ini adalah (1) prestasi, (2) ketaatan, dan (3) prakarsa. Dengan alasan ketiga unsur tersebut diasumsikan sudah cukup mewakili unsur-unsur kinerja yang akan dikaji dalam penelitian ini. Hal ini mengingat sangat luasnya kajian teoritis tentang kinerja dan keterbatasan penulis untuk dapat menggali seluruh unsur yang ada di dalamnya.

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok (Ilyas, 1993).

Selanjutnya menurut Hadari Nawawi (2003:32), Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor ketrampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai, bila penyebab terganggunya kinerja pegawai karena kurangnya ketrampilan, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan pelatihan dan pengembangan dengan cara meningkatkan kualitas pelatihan.

- 2) Faktor sumber daya yang tersedia, yaitu faktor yang apabila sumber daya yang tersedia terbatas bagi pegawai, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sumber daya tersebut dapat dalam bentuk perlengkapan kantor, ruang kantor, staf pendukung, dan lain-lain.
- 3) Faktor pengalaman kerja dalam hal kerjasama dan penerimaan delegasi tugas yang diberikan, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor pengalaman kerja sangat menentukan kualitas kerja yang baik.
- 4) Faktor motivasi pegawai, yaitu merupakan faktor motivasi kerja, minat disiplin dan kemampuan dari pegawai.

Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Prawirosentono (1999) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Menurut Gibson (1987), model teori kinerja individu pernah dibahas dalam artikel lain di site ini.

Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Gibson (1987), variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang

mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson (1987) banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Kelompok variabel organisasi menurut Gibson (1987) terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Menurut Kopelman (1986), variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Penelitian Robinson dan Larsen (1990) terhadap para pegawai penyuluh kesehatan pedesaan di Columbia menunjukkan bahwa pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding pada kelompok pegawai yang tidak diberi. Menurut Mitchell dalam Timpe (1999), motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat.

Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntut para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pegawai untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

2.3 Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pengertian Pegawai Negeri Sipil dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah Setiap warga negara republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya. Kemudian pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Dalam penjelasan Pasal 2 ayat (2) dan ayat (3) butir (a) dan (b) Undang-Undang tersebut juga menjelaskan bahwa pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara dan bekerja pada departemen lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan lembaga tertinggi/tinggi

negara, instansi vertikal di daerah propinsi/kota, kepaniteraan pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan.

2.4 Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Masyarakat awam mengenal Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai seorang anggota masyarakat yang dipilih dan direkrut untuk memastikan agar proses operasional organisasi pemerintahan, baik di tingkat nasional maupun daerah, berlangsung dengan baik. Masyarakat hanya memandang mereka sebagai PNS. Mereka tidak memandang PNS tersebut secara spesifik ditempatkan di lingkungan eksekutif, legislatif ataupun yudikatif. Walaupun secara struktural organisasi, mereka tidak memiliki peran dan tanggungjawab untuk melakukan pengawasan, mereka sebenarnya juga memiliki kepentingan untuk menilai bagaimana kinerja seorang PNS yang ada di lingkungan mereka atau yang bekerja bagi suatu instansi tertentu.

Seorang PNS berada di suatu instansi tertentu karena proses seleksi yang berlangsung untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Secara langsung, para PNS yang telah direkrut bertanggungjawab kepada institusi mereka bekerja. Namun demikian, disadari atau tidak, mereka turut bertanggungjawab terhadap terjadinya proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan demikian, keberadaan mereka tidak bisa disepelekan begitu saja. Mereka juga menjadi komponen penentu terwujudnya visi dan misi negara.

2.5 Upaya Meningkatkan Kinerja PNS

Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan.

Reformasi birokrasi sudah dan sedang berlangsung di semua lini departemen/ lembaga pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional.

Tujuan dari penataan tersebut adalah memperbaiki komposisi dan distribusi pegawai, sehingga dapat didayakan secara optimal dalam rangka meningkatkan kinerja pemerintah.

Sasaran yang dicapai antara lain, pertama, terjadinya kesesuaian antara jumlah dan komposisi pegawai dengan kebutuhan masing-masing unit kerja yang telah ditata berdasarkan visi-misi sehingga pegawai mempunyai kejelasan tugas dan tanggung jawab. Kedua, terciptanya kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan syarat jabatan. Ketiga, terdistribusinya pegawai secara proporsional di masing-masing unit kerja sesuai dengan beban kerja masing-masing. Keempat, tersusunnya sistem penggajian yang adil, layak dan mendorong peningkatan kinerja. Dan kelima, terlaksananya sistem penilaian kerja yang obyektif.

Output (keluaran) dari penataan aparatur negara tersebut diharapkan berupa :

- a. Profil jabatan bagi setiap jabatan baik jabatan struktural, jabatan fungsional yang berangka kredit maupun tidak berangka kredit;
- b. Perkiraan beban kerja untuk individu, jabatan dan unit kerja; dan
- c. Beban kerja dan profil jabatan bersama-sama digunakan untuk menyusun jumlah kebutuhan pegawai per jabatan dan unit kerja.

2.6 Upaya Pemerintah Meningkatkan Kinerja Aparatur

a. Penetapan Indikator Kerja

Dalam usaha meningkatkan kinerja aparturnya, pemerintah (c.q. Menpan) menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja. Salah satu peraturan yang dikeluarkan pemerintah untuk tujuan tersebut adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Adapun yang dimaksud dengan kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dalam pasal 3, peraturan Menpan tersebut, setiap instansi pemerintah wajib menetapkan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators*). Indikator kinerja utama yang dimaksud adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Penetapan indikator kinerja utama di

lingkungan instansi pemerintah harus memenuhi karakteristik spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat dikuantifikasi dan diukur (pasal 8). Sebagai contoh, tercapainya pengurangan angka pengangguran 1 juta per tahun dengan memberdayakan 50 investor baik investor dalam negeri maupun investor asing setiap tahunnya.

Dalam pasal 5 dikatakan, indikator kinerja utama instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi. Indikator kinerja utama pada setiap tingkatan unit organisasi meliputi indikator kinerja keluaran (output) dan hasil (outcome).

Kinerja pegawai dijabarkan langsung dari misi organisasi. Penilaian kinerja dilakukan secara transparan dan obyektif. Penilaian kinerja menjadi bahan diagnosis dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Selanjutnya kinerja pegawai juga menjadi instrumen utama dalam pemberian *reward and punishment* termasuk untuk promosi dan rotasi pegawai.

Dengan demikian, peraturan pemerintah tersebut menunjang dan mendukung upaya pengembangan manajemen kepegawaian berbasis kinerja (berorientasi produk).

b. Upaya Lain: Diklat, Disiplin dan Remunerasi

Upaya lain yang diupayakan pemerintah dalam memperbaiki kinerja aparaturnya adalah pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai), penegakan disiplin PNS dan sistem remunerasi di lingkungan kerja instansi pemerintah.

Dalam upaya peningkatan profesionalitas pegawainya, pemerintah menggalakkan pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai. Diklat dapat berupa

diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan antara lain diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis.

Pemerintah yakin perbaikan kinerja pemerintah dapat terlaksana bila setiap instansi pemerintah menegakkan disiplin PNS. Disiplin tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara alias hangat-hangat tahi ayam. Penerapan peraturan disiplin PNS harus tegas dan konsisten. Selain itu diharapkan PNS wajib menjaga dan mengembangkan etika profesinya.

Remunerasi adalah pemberian imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atau prestasi, pesangon dan/ atau pensiun. Dengan remunerasi diharapkan adanya sistem penggajian pegawai yang adil dan layak. Besaran gaji pokok didasarkan pada bobot jabatan. Penggajian PNS juga berdasar pada pola keseimbangan komposisi antara gaji pokok dengan tunjangan dan keseimbangan skala gaji terendah dan tertinggi. Dengan remunerasi pula, peningkatan kesejahteraan pegawai dikaitkan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi.

2.7 Konsep Operasional

Untuk mempermudah Analisa agar dapat kesatuan pengertian dalam Penelitian maka penulis mengoperasionalkan konsep sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelaksanaan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawai kantor Walikota Dumai Bagian Umum.

2. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Negeri sipil di Bagaian Umum Kantor Walikota Dumai adalah sebagai berikut.

1. Faktor ketrampilan, yaitu kecekatan pegawai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.
2. Pengetahuan, yaitu wawasan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Keahlian pegawai yaitu meliputi *skill* atau kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
4. Faktor Sumber Daya yang tersedia, yaitu meliputi keadaan sumber daya yang tersedia dalam menunjang pelaksanaan tugas-tugas seperti ketersediaan sarana dan prasarana serta alat-alat kantor.
5. Faktor pengalaman kerja yaitu meliputi pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai selama mengabdikan pada Kantor Walikota Dumai, seperti pelaksanaan delegasi tugas yang diberikan, serta pelaksanaan tugas-tugas teknis yang diberikan oleh atasannya.
6. Faktor Motivasi pegawai, yaitu meliputi pemberian motivasi, nasehat dan dukungan dari kepala bagian terhadap pegawai.

Untuk Menjaga agar penelitian dapat mencapai tujuan yang diharapkan maka penulis menetapkan konsep operasional yang digunakan untuk mengukur

indicator penelitian dengan menggunakan *Skala Likert*. Dimana variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indicator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (*Sugiono, 2007:107*). Jawaban Setiap instrument mempunyai gradiasi dari yang positif hingga yang negative berupa:

- a. Setuju
- b. Kurang Setuju
- c. Tidak Setuju

2.8 Teknik Pengukuran

Kelompok variabel organisasi untuk mengukur tentang keberhasilan suatu kinerja menurut Hadari Nawawi, (2003:32) terdiri dari indikator sebagai berikut:

1) Faktor ketrampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai,

- a. Baik : Apabila seluruh pegawai yang terdapat di Kantor Walikota Dumai Bagian Umum memiliki ketrampilan yang sesuai kebutuhan dalam menjalankan kinerjanya.
- b. Cukup Baik: Apabila hanya sebahagian pegawai yang terdapat di Kantor Walikota Dumai Bagian Umum memiliki ketrampilan yang sesuai kebutuhan dalam menjalankan kinerjanya.
- c. Tidak Baik : Apabila seluruh pegawai yang terdapat di Kantor Walikota Dumai Bagian Umum tidak memiliki ketrampilan yang sesuai kebutuhan dalam menjalankan kinerjanya.

2) Faktor sumber daya yang tersedia,

- a. Baik : Apabila sumber daya yang tersedia di Kantor Walikota Dumai Bagian Umum sesuai dengan kebutuhan dalam melakukan tugas dan fungsinya.
- b. Cukup Baik: Apabila hanya sebahagian sumber daya yang tersedia di Kantor Walikota Dumai Bagian Umum yang sesuai dengan kebutuhan dalam melakukan tugas dan fungsinya.
- c. Tidak Baik : Apabila seluruh sumber daya yang tersedia di Kantor Walikota Dumai Bagian Umum tidak sesuai dengan kebutuhan dalam melakukan tugas dan fungsinya.

3) Faktor pengalaman kerja dalam hal kerjasama dan penerimaan delegasi tugas yang diberikan.

- a. Baik : Apabila seluruh pegawai memiliki pengalaman kerja dalam hal kerjasama dan penerimaan delegasi tugas yang diberikan sesuai dengan bidang kinerjanya.
- b. Cukup Baik: Apabila hanya sebahagian pegawai yang memiliki pengalaman kerja dalam hal kerjasama dan penerimaan delegasi tugas yang diberikan sesuai dengan bidang kinerjanya.
- c. Tidak Baik : Apabila seluruh pegawai tidak memiliki pengalaman kerja dalam hal kerjasama dan penerimaan delegasi tugas yang diberikan sesuai dengan bidang kinerjanya.

4) Faktor motivasi pegawai,

- a. Baik : Apabila seluruh pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik berdasarkan tugas pokok dan fungsinya.
- b. Cukup Baik: Apabila seluruh pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik berdasarkan tugas pokok dan fungsinya.
- c. Tidak Baik : Apabila seluruh pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik berdasarkan tugas pokok dan fungsinya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian dalam skripsi ini adalah jenis penelitian kualitatif. Kualitatif adalah proses pencarian data untuk memahami masalah sosial yang didasari pada penelitian yang menyeluruh (*holistic*), dibentuk oleh kata-kata dan diperoleh dari situasi yang alamiah.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Walikota Dumai Provinsi Riau pada Tahun 2011.

3.3 Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Walikota Dumai Provinsi Riau.

Menurut Sudjana sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara tertentu. Dari penjelasan ini maka penelitian akan berhadapan dengan populasi yang bersifat heterogen dan jumlah cukup besar.

Adapun jumlah populasi dari Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Dumai pada Bagian Umum yang berjumlah sebanyak 45 orang. Karena jumlah populasi yang kurang dari seratus maka jumlah sampel yang diambil harus dari jumlah keseluruhan poppulasi tersebut.

Untuk lebih mudah dalam memahami pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel Populasi dan Sampel berikut ini :

Tabel 3.1 : Jumlah Populasi dan Sampel

No	Nama Bidang	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1.	Kabag Umum	1	1	100 %
2.	Sekretaris	1	1	100 %
3.	Bendahara	1	1	100 %
4.	Kasubag Protokol	1	1	100 %
5.	Pegawai Bagian Protokol	13	13	100 %
6.	Kasubag Bagian TU	1	1	100 %
7.	Pegawai Bagian TU	10	10	100 %
8.	Kasubag Perlengkapan Rumah Tangga	1	1	100 %
9.	Pegawai Bagian Perlengkapan Rumah Tangga	16	16	100 %
	Jumlah :	45	45	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data di Lapangan.2011

3.4 Jenis Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber guna memperoleh jawaban yang relevan dari permasalahan. Data primer tersebut menyangkut tentang identitas responden dan tanggapan masyarakat terhadap perilaku birokrasi ketika memberikan pelayanan terhadap masyarakat.
2. Data sekunder yaitu data yang telah jadi dan diperoleh dari instansi-instansi terkait dalam penelitian, luas wilayah, jumlah penduduk, dan lain sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi yaitu pengamatan langsung terhadap obyek yang teliti.
2. Angket yaitu upaya pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan berserta alternative jawabannya kemudian disebarkan kepada responden.
3. Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab secara langsung kepada responden, karena ada kalanya data yang dibutuhkan belum sempurna dengan teknik questioner.

3.6 Analisa Data

Setelah seluruh data terkumpul, data tersebut kemudian dikelompokkan dan di tabulasi menurut jenis data dan serta ditambahkan dengan keterangan-keterangan yang sifatnya mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian dan kemudian dianalisa secara deskriptif.

Berdasarkan metode penelitian yang telah dikemukakan diatas maka data informasi yang diperoleh akan dikelompokkan dan dipisahkan sesuai dengan jenisnya dan diberi nilai presentase, disajikan dalam bentuk Tabel dan uraian dengan rumus persentasenya menggunakan rumus, sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Persentase

F = Ferkuensi

N = Populasi

Kemudian untuk mendapatkan kesimpulan mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil dari keseluruhan indikator yang telah diajukan kepada responden dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai dengan pendapat Suhairimi Ari Kunto (2003:171), sebagai berikut:

Tinggi/sesuai : 67-100 %

Cukup sesuai/kurang : 34-66 %

Sangat tidak sesuai/sangat rendah : 0-33 %

Dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai rumus di atas maka hasil penelitian akan dapat diambil kesimpulan dengan baik yaitu tentang kinerja pegawai pada kantor Walikota Dumai khususnya pada Bagian Umum.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Kota Dumai

Kota Dumai dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1999, tanggal 20 April 1999, yang meliputi tiga kecamatan, yaitu Kecamatan Dumai Barat, Kecamatan Dumai Timur dan Kecamatan Bukit Kapur. Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kecamatan Sungai Sembilan, Kecamatan Medang Kampai, serta Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kecamatan Sungai Sembilan dan Medang Kampai, sehingga Kota Dumai memiliki lima kecamatan yakni; 1) Kecamatan Dumai Timur, 2) Kecamatan Dumai Barat, 3) Kecamatan Bukit Kapur, 4) Kecamatan Sungai Sembilan, dan 5) Kecamatan Medang Kampai.

Secara geografis Kota Dumai berada pada posisi antara $101^{\circ}23'37''$ - $101^{\circ}8'13''$ Bujur Timur dan $1^{\circ}23'23''$ - $1^{\circ}24'23''$ Lintang Utara. Kota Dumai mempunyai luas wilayah $1.727,38 \text{ km}^2$ dan secara administratif Kota Dumai berbatasan dengan :

1. Sebelah Utara : Selat Rupat
2. Sebelah Timur : Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis
3. Sebelah Selatan : Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis
4. Sebelah Barat : Kecamatan Tanah Putih dan Kecamatan Bangko
Kabupaten Rokan Hilir

VISI

Terwujudnya Kota Dumai Sebagai Pusat Pelayanan "Pengantin" (*Pelabuhan, Perdagangan, Tourism dan Industri*) yang "Berseri" (*Bersih, Semarak, Rukun dan Indah*) di Kawasan Pantai Timur Sumatera Sebagai Penggerak Kemajuan Ekonomi dan Budaya Melayu yang Agamis menuju Dumai Kota "Sehat " (*Sejahtera, Harmonis, Aman dan Tertib*) pada Tahun 2020.

MISI

Misi Pertama

"Meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi serta memperkuat struktur perekonomian yang bertumpu pada ekonomi kerakyatan untuk peningkatan daya beli masyarakat melalui pengembangan sektor unggulan yaitu sektor PENGANTIN (Pelabuhan, Perdagangan, Tourism, dan Industri)"

Misi Kedua

"Mengembangkan kualitas sumberdaya manusia yang tangguh dan profesional yang dilandasi keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta kemampuan dalam penguasaan teknologi dan keahlian spesifikasi yang dapat diandalkan".

Misi Ketiga

"Meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur baik yang bertujuan untuk peningkatan pelayanan kepada masyarakat guna mendorong perkembangan Kota Dumai menjadi kota yang BERSERI (Bersih, semarak, rukun dan indah)".

Misi Keempat

”Mengembangkan kemampuan aparatur pemerintah agar dapat tercipta pemerintah yang baik dan pemerintah yang bersih dari KKN serta berwibawa dan mampu memberikan pelayanan yang efisien dan efektif yang dapat memuaskan masyarakat pada umumnya serta investor pada khususnya”.

Misi Kelima

”Mengembangkan budaya melayu sebagai jati diri Kota Dumai dan budaya tempatan guna memotivasi peran serta masyarakat dalam kegiatan pembangunan dan menyaring masuknya budaya asing yang tidak sesuai dengan kaidah dan nilai budaya melayu dan budaya tempatan”.

4.2 Demografi Kota Dumai

Kota Dumai sangat dipengaruhi oleh sifat iklim laut, musim hujan jatuh pada bulan September hingga bulan Februari dan periode kering dimulai pada bulan Maret hingga bulan Agustus dengan iklim tropis basah yang dipengaruhi oleh sifat iklim laut dengan curah hujan berkisar antara 1.500 mm sampai dengan 2.600 mm, selama 75 sampai dengan 130 hari per tahun.

Kondisi ini didukung pula oleh suhu rata-rata 26°C – 32°C dengan kelembaban antara 82 – 84 %. Dan laju percepatan angin berkisar antara 6 – 7 Knot, menjadikan Dumai sebagai kawasan yang paling bersahabat dengan iklim dan cuaca. Dalam 5 Tahun terakhir, keadaan ini terganggu dengan bencana asap yang cukup merugikan daerah.

Di Kota Dumai ini terdapat 16 sungai besar dan kecil dengan total panjang keseluruhannya 222 Km yang mana kesemua sungai tersebut bermuara ke Selat

Rupat dan Selat Malaka sebagai jalur lalu lintas perdagangan. Kalau dilihat dari segi topografi, Kota Dumai termasuk ke dalam kategori daerah yang datar dengan kemiringan lereng $0 - < 3 \%$, di mana sebelah utara Kota Dumai umumnya merupakan dataran yang landai dan ke selatan semakin bergelombang.

Kemampuan lahan di Wilayah Kota Dumai secara umum sangat baik. Terdapat dua kelompok atau golongan tanah, yaitu Typic Tropaquepts atau Fluvisol Gleik dan Hydric Trophemis atau Humic Histosol. Dilihat secara topografi, Kota Dumai berada pada lahan bergambut dengan kedalaman $0 - 0,5$ m dan ketinggian rata-ratanya berkisar 2 meter di atas permukaan laut. Dengan demikian, kemampuan lahan di Kota Dumai berada pada tingkat kemampuan rendah sampai sedang namun masih memungkinkan untuk digunakan sebagai lahan pertanian dan perkebunan. Kondisi seperti ini menjadi salah satu andalan Kota Dumai yang perlu dibangun agar ciri-ciri khusus ini menjadi suatu kekuatan dan peluang pembangunan ke depan.

Kota Dumai memiliki luas wilayah 1.727.385 Km² dan merupakan kota terluas nomor dua di Indonesia setelah Manokwari. Saat ini Dumai dicanangkan sebagai kota yang masuk dalam zona Pasar Bebas Internasional.

Untuk mencapai Kota Dumai yang mampu untuk berkembang dan mencapai pemerintahan yang baik, maka pemerintah Dumai membuat visi dan misi sebagai berikut:

4.3 Pertumbuhan Penduduk

Kota Dumai dengan luas 1.727,38 Km² terdiri dari 5 kecamatan, yaitu Dumai Barat, Dumai Timur, Bukit Kapur, Sungai Sembilan dan Medang Kampai. Berdasarkan letak Geografisnya, Kota Dumai berada di pesisir pantai bagian timur pulau Sumatera. Pantai Kota Dumai terlindung oleh pulau Rupat, sehingga sangat strategis untuk berkembang menjadi kota pelabuhan dan kota perdagangan. Penduduk di Kota Dumai per 31 Oktober 2009 tercatat sebanyak 265.280 jiwa yang terdiri dari laki-laki sebanyak 138.614 jiwa/km² dan perempuan sebanyak 126.666 jiwa yang tergabung didalam 64.116 KK dengan laju pertumbuhan penduduk 6,47 persen, dalam hal ini dapat kita lihat tingkat pertumbuhan penduduk Kota Dumai dapat dilihat pada tabel di bawah.

Berdasarkan laju pertumbuhan penduduk Kota Dumai dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang sangat signifikan terutama periode tahun 2008 s/d Juli 2011. Tahun 2008 laju pertumbuhan penduduk sebesar 4,48% pertahun, jumlah penduduknya sebesar 203.256 jiwa/km² dan kepadatan penduduknya sebesar 117,67, dimana kepadatan penduduk yang besar yaitu berada di Kecamatan Dumai Timur yaitu sebesar 1.355,12. Sedangkan tahun 2006 laju pertumbuhan penduduk Kota Dumai sebesar 6,93% pertahun dengan jumlah penduduknya sebesar 217.345 jiwa/km² dan kepadatan penduduknya sebesar 125,82, dimana kepadatan penduduk yang besar yaitu berada di Kecamatan Dumai Timur yaitu sebesar 1.389,69. Pada tahun 2007 laju pertumbuhan penduduk sebesar 4,22% pertahun, jumlah penduduknya sebesar 226.521 jiwa/km² dan kepadatan penduduknya sebesar 131,14 dimana kepadatan

penduduk yang besar yaitu berada di Kecamatan Dumai Timur yaitu sebesar 1.376,34.

Hingga tahun 2011 laju pertumbuhan penduduk sebesar 9,99% pertahun, jumlah penduduknya sebesar 249.149 jiwa/km² dan kepadatan penduduknya sebesar 144,23 dimana kepadatan penduduk yang besar yaitu berada di Kecamatan Dumai Timur yaitu sebesar 1.511,95. Akhirnya pada bulan oktober tahun 2009 laju pertumbuhan penduduk sebesar 6,47% dengan jumlah penduduknya sebesar 265.280 jiwa/km² dan kepadatan penduduknya sebesar 153,57 dimana kepadatan penduduk yang besar yaitu berada di Kecamatan Dumai Timur yaitu sebesar 1,592,56.

4.4 Sejarah Singkat Bagian Umum Walikota Dumai

Walikota Dumai Bagian Umum yang terletak di Jalan Tuanku Tambusai ini dibentuk berdasarkan tentang Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan, dan Tugas Pokok Dinas-dinas di Lingkungan Pemerintahan Kota Dumai, dalam hal ini adalah Walikota Dumai.

Dalam susunan organisasinya terdiri dari Kepala Bagian Umum. Untuk menjalankan semua kegiatan yang telah ditentukan dalam peraturan dalam hal ini Kepala Bagian Umum di bantu oleh tiga bidang yang mana terdiri dari bidang protokol dan hubungan antar lembaga, bidang perlengkapan dan rumah tangga, dan bidang tata usaha dan kearsipan. Dan ada juga kelompok Jabatan Fungsional yang turut berperan dalam bidang umum tersebut.

4.4.1.1 Struktur Organisasi Bagian Umum Walikota Dumai

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas – dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Dumai, dalam hal ini adalah :

1. Susunan organisasi Walikota Dumai Bagian Administrasi Umum terdiri dari:
 - a. Kepala Bagian Administrasi Umum
 - b. Pembantu Bendaharawan
 - c. Kepala Subbagian Protokol dan Hubungan Antar Lembaga
 - d. Kepala Subbagian Perlengkapan dan Rumah Tangga
 - e. Kepala Subbagian Tata Usaha dan Kearsipan
 - f. Kelompok Jabatan Fungsional
2. Bagan susunan organisasi Walikota Dumai Bagian Administrasi Umum adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari Peraturan Daerah ini.

4.4.1.2 Pembagian Tugas dan Uraian Tugas Masing – masing Jabatan

Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan dan mengkoordinasikan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang tata usaha, kearsipan, perlengkapan, rumah tangga, protokol, dan hubungan antar lembaga.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut pada Pasal 46, Bagian Umum mempunyai fungsi :

- a. Menyiapan bahan kegiatan pengelolaan administrasi surat masuk dan keluar serta tata usaha pimpinan;
- b. Penyiapan bahan administrasi perjalanan dinas dan pembinaan kearsipan;
- c. Penyiapan urusan rumah tangga pimpinan dan Sekretariat Daerah;
- d. Penyiapan bahan koordinasi, kerjasama dan hubungan antar lembaga;
- e. Penyiapan bahan dan pengelolaan dibidang keprotokolan;
- f. Penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Bagian Umum, terdiri dari:

- a. Subbagian Tata Usaha dan Kearsipan;
 - b. Subbagian Perlengkapan dan Rumah Tangga;
 - c. Subbagian Protokol dan Hubungan Antar Lembaga.
1. Tugas Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kearsipan , adalah sebagai berikut:
 - a. Melakukan pengumpulan bahan dan pengelolaan data serta informasi yang berhubungan dengan administrasi surat menyurat dan kearsipan
 - b. Melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijaksanaan, pedoman, petunjuk teknis dibidang tata usaha pimpinan.
 - c. Melakukan penyiapan bahan, penyusunan kebijakan, pedoman petunjuk tehknis dibidang administrasi dan kearsipan.
 - d. Melakukan pengaturan dan memeriksa surat-surat yang akan ditanda tangani oleh pimpinan.

- e. Melakukan interisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang administrasi dan kearsipan serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah.
 - f. Melakukan pencatatan dan penyampaian naskah dinas pimpinan kepada unit kerja yang ditunjuk.
 - g. Menyusun dan merencanakan kegiatan bimbingan, kearsipan pada unit-unit kerja di lingkungan kesekretariat daerah.
 - h. Menyusun pedoman dan petunjuk pelaksanaan tata kearsipan di lingkungan sekretariat daerah.
 - i. Melakukan penyimpanan dan memelihara catatan arsip, buku-buku, dokumentasi yang menjadi tanggung jawab pimpinan.
 - j. Melakukan pengelolaan, penyimpanan, dan pemeliharaan arsip inaktif dan dinamis di lingkungan sekretariat daerah.
 - k. Melakukan Penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.
2. Tugas Kepala Sub Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga, adalah sebagai berikut :
- a. Melakukan penyusunan kebijaksanaan, pedoman, dan petunjuk teknis dibidang analisis kebutuhan dan pengadaan perlengkapan dan perbekalan.
 - b. Menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan program pengadaan prasarana fisik sekretariat.

- c. Melakukan penatausahaan serta menyiapkan bahan dalam rangka pelaksanaan pengadaan barang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d. Melakukan pengumpulan dan pengolahan data serta informasi yang berhubungan dengan bidang analisis kebutuhan .
- e. Melakukan inventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan analisis kebutuhan dan penyiapan bahan petunjuk pemecahan masalah.
- f. Mengikuti perkembangan dan pengumpulan informasi harga serta menilai mutu perbekalan dalam rangka penyediaan dan pengurusan data barang dan harga yang diperlukan.
- g. Melakukan penyusunan rencana kebutuhan barang berdasarkan surat perintah persiapan pembelian.
- h. Melakukan pengumpulan dan pengolahan data dalam rangka penyusunan standarisasi harga barang atau perlengkapan jasa.
- i. Melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis dibidang rumah tangga.
- j. Melakukan invetrisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang rumah tangga dan menyiapkanbahan petunjuk pemecah masalah.
- k. Melakukan pelayanan angkutan dan perawatan kendaraan dinas.
- l. Melakukan penyiapan bahan keperluan akomodasi ruang kerja pimpinan dan rumah jabatan.
- m. Melakukan pemeliharaan kebersihan kantor dan perkarangan

- n. Melakukan pengaturan dan pembinaan tenaga satuan pengamanan
 - o. Melakukan persiapan sarana dan prasarana acara yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah.
 - p. Melakukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban, kenyamanan serta keserasian ruang kerja.
 - q. Melakukan penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.
3. Tugas Kepala Sub bagian Protokol dan Hubungan Antar Lembaga adalah sebagai berikut :
- a. Melakukan pengumpulan bahan dan pengelolaan data serta informasi yang berhubungan dengan bidang keprotokolan, perjalanan dinas, dan hubungan antar lembaga.
 - b. Melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis dibidang keprotokolan, perjalanan dinas, dan hubungan antar lembaga.
 - c. Melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan protokoler pada setiap upacara dan acara bersama-sama dengan penanggung jawab pelaksana upacara dan atau acara.
 - d. Melakukan penyiapan, pengaturan dan pelaksanaan upacara dan acara penerimaan tamu pemerintahan daerah, kunjungan kenegaraan, kunjungan resmi, dan kunjungan corps diplomatik (CD), pelantikan serta peresmian.

- e. Melakukan pengaturan tata tempat, tata penghormatan, dan tata upacara serta kendaraan yang memerlukan pelayanan yang bersifat protokoler.
- f. Melakukan penyiapan dan pengaturan rapat-rapat dinas.
- g. Melakukan pengaturan persiapan rapat, pertemuan/resepsi dan upacara kendaraan untuk tamu yang memerlukan pelayanan yang bersifat protokoler.
- h. Melakukan penyiapan, pengaturan acara, akomodasi jadwal perjalanan dinas dan pengamanan kegiatan pimpinan daerah.
- i. Melakukan penyiapan, pengaturan dan pelaksanaan peringatan hari-hari besar keagamaan, hari nasional dan hari daerah baik yang dilaksanakan dalam bentuk upacara ataupun acara.
- j. Melakukan penyiapan dan pengaturan acara yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah.
- k. Melakukan penyiapan tugas-tugas lain yang sesuai dengan lingkup tugasnya.

Adapun tingkat pendidikan pegawai pada Bagian Umum di Kantor Walikota Dumai , dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum di Kantor Walikota Dumai

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Pasca Sarjana (S2)	1	22,20 %
2.	Strata Satu (S1)	14	31,10 %
3.	Diploma Tiga (DIII)	9	20 %
4.	SMA sederajat	21	46,70 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : Bagian Umum Walikota Dumai 2011.

Dari tabel 4.1. menggambarkan bahwa komposisi Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Walikota Dumai sampai tahun 2011 adalah tamatan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 1 orang (22,20 %), Strata Satu (S1) sebanyak 14 orang (31,10 %), Diploma III (D3) sebanyak 9 orang (20 %) dan tamatan SMA sebanyak 21 orang (46,70%). Hal ini menunjukkan masih rendahnya kompetensi yang dimiliki para pegawai di Bagian Umum Walikota Dumai jika dilihat melalui jenjang latar belakang pendidikan para pegawainya karena mayoritas pendidikan terakhir pegawai di Bagian Umum Walikota Dumai ini adalah tamatan SMA sederajat.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian di lapangan (observasi), penyebaran angket kepada seluruh pegawai negeri yang ada di kantor Walikota Dumai bagian Umum, maka dapat diketahui hasil jawaban dari setia responden. Dengan demikian.diketahui jawaban dari pegawai negeri tersebut.

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 5.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Pria	29	64,44 %
2.	Wanita	16	35,56 %
Jumlah		45	100 %

Sumber Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 45 orang, responden yang berjenis kelamin Pria sebanyak 29 orang (64,44 %) dan responden yang berjenis kelamin Wanita sebanyak 16 orang (35,56 %). Jadi, kesimpulannya pegawai yang ada di Bagian Umum Walikota Dumai ini adalah kebanyakan pria.

Tabel 5.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No.	Tingkat Umur	Jumlah Responden	Persentase
1.	20-30	16	35,56 %
2.	31-40	26	57,77 %
3.	41-keatas	3	6,67 %
Jumlah		45	100 %

Sumber Data Olahan 2012

Dari tabel 5.2 diatas terlihat bahwa jumlah dari keseluruhan responden yang berjumlah 45 orang, responden yang berumur antara 20-30 berjumlah 16 orang (35,56 %), responden yang berumur antara 30-40 berjumlah 26 orang (57,77 %), dan responden yang berumur antara 40-keatas berjumlah 3 orang (6,67 %). Jadi, kesimpulannya berdasarkan umur responden yakni pegawai di Bagian Umum Walikota Dumai mayoritas berumur 31-40 tahun.

Tabel 5.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pangkat/Golongan

No.	Pangkat atau Golongan	Jumlah	Persentase
1.	IA – ID	0	0
2.	IIA – IID	41	91,11 %
3.	IIIA – IIID	3	6,67 %
4.	IVA – IVD	1	2,22 %
Jumah		45	100 %

Sumber hasil penelitian 2012

Dari tabel 5.3 diatas diketahui responden yang golongannya 1A – 1D tidak ada, responden yang golongannya IIA – IID sebanyak 41 orang (91,11%), responden yang golongannya IIIA – IIID sebanyak 3 orang (6,67 %), dan responden yang golongannya IVA – IVD sebanyak 1 orang (2,22 %). Jadi, kesimpulannya mayoritas golongan jabatan pegawai yang terdapat di Bagian Umum Walikota Dumai ini adalah IA-ID. Jika dilihat dari tingkat golongan yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja di Bagian Umum Kantor Walikota Dumai sebenarnya sudah mencukupi untuk melaksanakan kinerja yang baik. Akan tetapi hal ini tidak menjadi dasar para pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Tabel 5.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	0-5 tahun	17	37,78 %
2.	6-10 tahun	20	44,44 %
3.	10-keatas	8	17,78 %
Jumlah		45	100 %

Sumber Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja selama 0-5 tahun berjumlah 17 orang (37,78 %), responden yang bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 20 orang (44,44 %), dan responden yang bekerja selama 10 tahun keatas berjumlah 8 orang (17,78 %). Jadi, kesimpulanya pegawai negeri sipil kebanyakan bekerja di Bagian Umum Walikota Dumai antara 6-10 tahun. Jika dilihat dari lama bekerjanya pegawai yang terdapat di Kantor Walikota Dumai pada Bagian Umum dapat kita ketahui bahwa mereka sebenarnya telah memiliki pengalaman bekerja yang baik, sehingaa seharusnya tidak ada kinerja yang buruk akan tetapi para pegawai tersebut tidak hanya menggunakan pengalaman bekerja mereka sesuai dengan keinginan mereka bukan untuk kepentingan masyarakat dan negara.

Tabel 5.1.5 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Pasca Sarjana (S2)	1	22,20 %
2.	Strata Satu (S1)	14	31,10 5
3.	Diploma Tiga (DIII)	9	20 %
4.	SMA sederajat	21	46,70 %
Jumlah		45	100 %

Sumber Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.5 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2) sebanyak 1 orang (2,20 %), berpendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 14 orang (31,10 %), berpendidikan Diploma Tiga (DIII) sebanyak 9 orang (20 %), dan berpendidikan SMA sederajat sebanyak 21 orang (46,70 %). Jadi, kesimpulannya responden memiliki tingkat pendidikan mayoritas adalah SMA sederajat. Disini dapat kita lihat pendidikan merupakan faktor penting didalam menunjang kompetensi yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil.

5..2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Adapun aspek-aspek yang menjadi indikator untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor Walikota Dumai.

1. Faktor Ketrampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai

Ketrampilan, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki pegawai ini maksudnya ketiga hal tersebut mampu memberikan peningkatan kerja yang baik apabila hal tersebut tersedia dan dimiliki oleh pegawai yang bekerja dan apabila ketiga hal tersebut tidak tersedia maka instansi harus mampu mengatasi dengan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui hal-hal tersebut di lapangan dapat dilihat dari tanggapan responden tentang Analisis Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Dumai yaitu pada Bagian Umum; *“Faktor Ketrampilan mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Umum Kantor Walikota Dumai”*. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel: 5.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Ketrampilan mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Umum Kantor Walikota Dumai

No	Kategori Jawaban	Tanggapan Responden	Persentase (%)
1	Setuju	9	20
2	Kurang Setuju	16	36
3	Tidak Setuju	20	44
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat tanggapan responden mengenai Pertanyaann yang penulis berikan tentang Faktor Ketrampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai, pada table tersebut dapat kita lihat bahwa 20 orang atau 44 % responden mengatakan tidak Setuju terhadap pernyataan yang penulis tuliskan dalam angket, sedangkan 16 orang atau 36 % responden mengatakan kurang setuju, dan sisanya 9 orang atau 20 % responden mengatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

Mayoritas mengatakan tidak setuju dari informasi yang peneliti ketahui dari wawancara dikarenakan pada kenyataanya para pegawai yang bekerja cenderung tidak memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang kurang tentang bidang yang di berikan kepadanya, sehingga mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan tepat dan cepat menjadi terlambat. Hal ini tentu saja akan memberikan pengaruh kepada pegawai yang lainnya, dan membuat para pegawai yang memiliki kemampuan tidak mampu untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu.

Pernyataan selanjutnya yang peneliti tuangkan dalam angket adalah sebagai berikut ; *Faktor pengetahuan mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Umum di Kantor Walikota Dumai*. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pernyataan di atas dapat kita lihat dari table berikut:

Tabel 5.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Faktor pengetahuan mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Umum di Kantor Walikota Dumai

No	Kategori Jawaban	Tanggapan Responden	Persentase (%)
1	Setuju	13	29
2	Kurang Setuju	21	47
3	Tidak Setuju	11	24
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Dari table di atas dapat kita lihat bahwa 21 orang atau 47% dari responden menyatakan kurang setuju terhadap Pernyataan yang peneliti tuangkan dalam angket mengenai pengetahuan mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian 13 orang atau 29 % responden mengatakan setuju dan sisanya 11 orang atau 24 % responden mengatakan tidak setuju terhadap Pernyataan tersebut.

Dari table diatas mayoritas pegawai mengatakan kurang setuju dengan Pernyataan yang penulis berikan dalam angket, karena masih terdapat pegawai yang dalam menjalankan kinerjanya tidak memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya, hal ini menyebabkan banyak pegawai yang cenderung hanya datang dan tidak mengerjakan apapun di kantor tersebut.

Dengan keadaan demikian mengakibatkan kerugian bagi masyarakat yang datang dan berurusan di instansi tersebut harus menunggu lama mendapatkan

kebutuhan mereka, padahal pada bagian umum tersebut memiliki jumlah pegawai yang mencukupi.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pernyataan selanjutnya yang peneliti tuangkan dalam angket adalah sebagai berikut ; *Faktor keahlian mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Umum di Kantor Walikota Dumai*. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pernyataan di atas dapat kita lihat dari table berikut:

Tabel: 5.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Faktor Keahlian mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Umum di Kantor Walikota Dumai

No	Kategori Jawaban	Tanggapan Responden	Persentase (%)
1	Setuju	7	15
2	Kurang Setuju	26	58
3	Tidak Setuju	12	27
Jumlah		45	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Dari table di atas menunjukkan bahwa 26 orang atau 58 % responden mengatakan Kurang Setuju dengan Pernyataan yang penulis tuangkan mengenai keahlian mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya 12 orang atau 27 % responden mengatakan tidak setuju dengan Pernyataan tersebut. Dan sisanya 7 orang atau 15 % responden mengatakan setuju.

Dari data di atas, ternyata mayoritas responden Kurang Setuju dengan Pernyataan yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara Mereka beranggapan bahwa pegawai yang terdapat di bagian umum Walikota Dumai cenderung tidak banyak yang memiliki keahlian, hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan kerja pegawai tersebut yang lambat dan bahkan tidak tahu apa yang harus dilakukan

dan bagaimana melakukannya, sehingga harus pegawai yang memiliki keahlian menjadi harus mengerjakan hal tersebut. Mengakibatkan pekerjaan menjadi lambat selesai dan cenderung kurang sesuai dengan yang diinginkan. Sehingga mengakibatkan sebuah pekerjaan hanya di harapkan kepada pegawai yang mampu melakukan atau yang memiliki keahlian dan bagi pegawai yang tidak memiliki keahlian hanya duduk santai di kantin ataupun di ruangan pelayanan sambil membaca koran.

Untuk mengetahui rekapitulasi dari masing-masing Pernyataan positif yang penulis berikan kepada responden, dapat kita lihat dari table berikut:

Tabel 5.2.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Indikator Faktor Ketrampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai

No	Pernyataan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	
1	Ketrampilan mempengaruhi kinerja pegawai	9	16	20	45
2	Keahlian mempengaruhi kinerja pegawai	13	21	11	45
3	Pengetahuan mempengaruhi kinerja pegawai	7	26	12	45
Jumlah Rata-Rata		10	21	14	45
Persentase (%)		22 %	47 %	31 %	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Dari table rekapitulasi di atas dapat dilihat bahwa pada masing-masing Pernyataan positif yang penulis ajukan sebagai bahan angket untuk mengetahui tanggapan responden mengenai analisis kinerja pegawai negeri sipil di kantor Walikota Dumai pada bagian umum dari indikator Faktor Ketrampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai, Mayoritas pegawai menyatakan Kurang

Setuju dengan klasifikasi rata-rata 21 orang atau 47 % responden. Kemudian 14 orang atau 31 % responden menyatakan tidak setuju dan 10 orang atau 22 % responden menyatakan setuju.

Dari data-data tersebut peneliti menganggap bahwa kinerja pegawai negeri sipil di kantor walikota dumi pada bagian umum dikategorikan Kurang Baik, karena semua Pernyataan positif yang penulis ajukan kepada masyarakat sebagai angket, mayoritas menjawab Kurang Setuju, artinya pegawai belum melaksanakan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Responden menilai Kurang Baik karena pegawai yang bekerja kurang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang yang dijalankannya. Sehingga mengakibatkan suatu pekerjaan menjadi sulit untuk diselesaikan dan harus menunggu pegawai yang mampu memperbaiki bahkan mengerjakannya.. Selain itu kebiasaan petugas yang menumpuk dan menunda pekerjaan adalah factor utama yang mempengaruhi lambatnya penyelesaian pekerjaannya.

2. Faktor Sumber Daya yang Tersedia

Faktor sumber daya yang tersedia dimaksudkan bahwa sumber daya yang ada dapat menunjang kinerja pegawai dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung terlaksananya pekerjaan yang sempurna dan di harapkan, baik itu sumber daya manusia dan alat yang dibutuhkan dalam menunjang kinerja pegawai.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai Faktor Ketrampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai dalam kinerja pegawai di Kantor Walikota

Dumai pada Bagian Umum, penulis memberikan Pernyataan yang pertama untuk kemudian diberikan tanggapan oleh masyarakat mengenai Faktor Ketrampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai dalam kinerja pegawai di Kantor Walikota Dumai pada Bagian Umum. Adapun Pernyataan tersebut adalah; *“Tersedianya perlengkapan yang memadai pada Bagian Umum Kantor Waliota Dumai”*

Tabel 5.2.5 Tanggapan Responden Dilihat Dari Indikator Tersedianya Perlengkapan yang Memadai

No	Kategori Jawaban	Tanggapan Responden	Persentase (%)
1	Setuju	7	15
2	Kurang Setuju	25	56
3	Tidak Setuju	13	29
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data Olahan Tahun 2011

Dari table diatas, dapat kita lihat bahwa 25 orang atau 56 % responden mengatakan kurang setuju dengan Pernyataan bahwa kinerja pegawai Walikota Dumai pada Bagian Umum dilihat dari indikator tersedianya perlengkapan yang memadai. Selanjutnya 13 orang atau 29 % responden mengatakan tidak setuju, dan 7 orang atau 15 % responden mengatakan setuju.

Dari data penelitian di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas pegawai kurang setuju dengan Pernyataan yang peneliti berikan tentang tersedianya perlengkapan yang memadai, karena menurut responden dikarenakan masih banyak kurang perlengkapan yang dibutuhkan untuk menunjang kinerja pegawai tersebut.

Sehingga pegawai menjadi terhambat untuk menyelesaikan pekerjaannya yang mengakibatkan pekerjaannya menjadi menumpuk karena harus menunggu giliran dalam menggunakan alat-alat kantor khususnya peralatan elektronik.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Sumber Daya yang Tersedia, peneliti kemudian mengajukan Pernyataan yang kedua yaitu; *“persediaan sumber daya manusia di Bagian Umum Kantor Walikota Dumai”*.

Adapun hasil dari tanggapan responden mengenai Pernyataan diatas dapat kita lihat pada table berikut:

Tabel 5.2.6 Tanggapan Responden Mengenai Persediaan Sumber Daya Manusia di Bagian Umum Kantor Walikota Dumai

No	Kategori Jawaban	Tanggapan Responden	Persentase (%)
1	Setuju	11	24
2	Kurang Setuju	25	56
3	Tidak Setuju	9	20
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data Olahan Tahun 2011

Dari table diatas dapat kita lihat bahwa 25 orang atau 56 % responden mengatakan kurang setuju dengan Pernyataan yang peneliti berikan dalam questionnaire, hal ini dikarenakan pegawai menganggap bahwa masih banyak terdapat kekurangan sumber daya manusia meskipun dilihat bahwa jumlah pegawai telah banyak yang bekerja di Bagian umum tersebut. Namun dari segi kemampuan masih banyak kekurangan, sehingga kinerja pegawai menjadi kurang optimal karena mereka kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah dilimpahkan kepadanya.

Kemudian dari wawancara kepada responden mereka juga menjawab karena kurang mampunya para pegawai juga mengakibatkan para pegawai hanya duduk santai menunggu waktu istirahat dan pulang, dan tidak jarang mereka hanya absen saja datang ke kantor.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Sumber Daya yang Tersedia, peneliti kemudian mengajukan Pernyataan yang ketiga yaitu; *“Perawatan sumber daya perlengkapan pada bagian Umum kantor Walikota Dumai”*.

Adapun hasil dari tanggapan responden mengenai Pernyataan diatas dapat kita lihat pada table berikut:

Tabel 5.2.7 Tanggapan Responden Perawatan Sumber Daya Perlengkapan pada Bagian Umum Kantor Walikota Dumai

No	Kategori Jawaban	Tanggapan Responden	Persentase (%)
1	Setuju	6	13
2	Kurang Setuju	29	64
3	Tidak Setuju	10	22
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Dari table di atas dapat kita lihat bahwa 29 orang atau 64 % responden mengatakan kurang setuju dengan Pernyataan yang peneliti berikan dalam questionnaire, sebanyak 10 orang atau 22 % pegawai yang menyatakan tidak setuju dan kemudian sebanyak 6 orang atau 6 % yang menyatakan setuju.

Hal ini dikarenakan pegawai menganggap bahwa tidak ada kepedulian pegawai yang bekerja di Bagian Umum tersebut dalam menjaga dan merawat peralatan yang terdapat di kantor, sehingga hal ini mengakibatkan peralatan yang ada menjadi cepat rusak dan akhirnya juga akan menghambat pelaksanaan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Sumber Daya yang Tersedia, peneliti kemudian mengajukan Pernyataan yang selanjutnya

yaitu; “*Penempatan sumber daya manusia yang tepa di Bagian Umum Kantor Walikota Dumai*”.

Adapun hasil dari tanggapan responden mengenai Pernyataan diatas dapat kita lihat pada table berikut:

Tabel 5.2.8 Tanggapan Responden Penempatan Sumber Daya Manusia yang Tepat pada Bagian Umum Kantor Walikota Dumai

No	Kategori Jawaban	Tanggapan Responden	Persentase (%)
1	Setuju	11	24
2	Kurang Setuju	13	29
3	Tidak Setuju	21	47
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Dari table di atas menunjukkan bahwa 21 orang atau 47 % responden mengatakan Tidak Setuju dengan Pernyataan yang penulis tuangkan mengenai penempatan pegawai yang tepat. Selanjutnya 13 orang atau 29 % responden mengatakan kurang setuju dengan Pernyataan tersebut. Dan sisanya 11 orang atau 24 % responden mengatakan setuju.

Dari data di atas, ternyata mayoritas responden Tidak Setuju dengan Pernyataan yang peneliti berikan dalam angket mengenai keahlian mempengaruhi kinerja pegawai. Mereka beranggapan bahwa pegawai yang terdapat di bagian umum Walikota Dumai cenderung tidak ditempatkan pada bidang pekerjaan yang mampu untuk mereka kerjakan, bahkan mereka beranggapan perekrutan yang terjadi hanyalah berdasarkan kedekatan dan bukan dipandang dari keahlian yang dibutuhkan. Sehingga mereka yang tidak mampu melakukan kinerja yang baik hanya berdiam diri dan sekedar mengisis absensi pegawai.

Untuk mengetahui rekapitulasi dari masing-masing Pernyataan positif yang penulis berikan kepada responden, dapat kita lihat dari table berikut:

Tabel 5.2.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Indikator Faktor Sumber Daya yang Tersedia

No	Pernyataan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	
1	Perlengkapan yang Memadai	7	25	13	45
2	Persediaan Sumber Daya Manusia	11	25	9	45
3	Perawatan Sumber Daya Perlengkapan	6	29	10	45
4	Penempatan Sumber Daya Manusia	11	13	21	45
Jumlah Rata-Rata		9	23	13	45
Persentase (%)		20 %	51 %	29 %	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Dari table rekapitulasi di atas dapat dilihat bahwa pada masing-masing Pernyataan positif yang penulis ajukan sebagai bahan angket untuk mengetahui tanggapan responden mengenai analisis kinerja pegawai di Kantor Walikota Dumai Bagian Umum dari indikator *Faktor Sumber Daya yang Tersedia*, Mayoritas masyarakat menyatakan Kurang Setuju dengan klasifikasi rata-rata 23 orang atau 51 % responden. Kemudian 13 orang atau 29 % responden menyatakan tidak setuju dan 9 orang atau 20 % responden menyatakan setuju.

Melihat banyaknya responden yang menyatakan kurang setuju dengan Pernyataan positif yang peneliti ajukan maka untuk itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa analisis disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Walikota Dumai Bagian Umum termasuk dalam kategori *Kurang Baik* karena masih

terdapat berbagai macam kekurangan yang diperbaiki untuk mengatasi hal yang telah dijelaskan di atas.

Dari peninjauan lapangan/observasi yang peneliti lakukan, peneliti menilai faktor sumber daya yang tersedia masih dalam kategori *Kurang Baik* karena jika dilihat dari banyaknya jumlah pegawai seharusnya mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, akan tetapi hal ini bertentangan dengan keadaan yang seharusnya karena mereka yang bekerja cenderung lebih banyak tidak memiliki kemampuan dalam bekerja sebagai birokrat dan sistem penempatan juga tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.

Kemudian dari masalah perlengkapan juga kurang diperhatikan sehingga jumlah yang tersedia sangat kurang yang menyebabkan mereka harus menunggu untuk menggunakan alat-alat perlengkapan tersebut.

3. Faktor Pengalaman Kerja dalam hal Kerjasama dan Penerimaan delegasi tugas yang diberikan

Untuk mengetahui Tanggapan responden terhadap indikator ini dalam hal selanjutnya peneliti memberikan Pernyataan mengenai; *“Pengalaman Kerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Walikota Dumai mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan”*.

Untuk mengetahui tanggapan mengenai Pernyataan tersebut dapat kita lihat pada table dibawah ini:

Tabel 5.2.10 Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Walikota Dumai mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan

No	Kategori Jawaban	Tanggapan Responden	Persentase (%)
1	Setuju	6	13
2	Kurang Setuju	31	67
3	Tidak Setuju	8	18
Jumlah		45	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dari table diatas dapat dilihat bahwa mayoritas masyarakat menyatakan kurang setuju dengan Pernyataan yang penulis berikan, 31 orang atau 67 % responden menyatakan kurang setuju, selanjutnya 8 orang atau 18 % responden menyatakan tidak setuju dan sisanya 6 orang atau 13 % responden menyatakan setuju terhadap Pernyataan peneliti.

Besarnya tanggapan responden yang memilih kurang setuju dengan Pernyataan yang peneliti berikan dikarenakan pada kenyataannya pengalaman yang dimiliki oleh pegawai kurang mempengaruhi hasil kinerjanya, karena meskipun mereka sudah lama bekerja akan tetapi para pegawai tidak memanfaatkan pengalaman kerja sebagai penyemangat kinerjanya, dan juga apabila mereka mendapatkan tugas yang harus dikerjakan akan sama waktu lama mengerjakannya dengan waktu mereka baru bekerja disana.

Hal ini juga dipengaruhi oleh kemampuan kerja mereka yang kurang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Selanjutnya untuk mengetahui kemampuan kerja sama pegawai dalam bekerja, peneliti memberikan statemen untuk kemudian diberikan tanggapan oleh responden. Adapun Pernyataan tersebut

adalah; “*Pengalaman kerja pegawai bagian umum kantor Walikota Dumai mempengaruhi kerja sama antar pegawai dalam melaksanakan tugas*”. Untuk mengetahui hasil tanggapan dari para responden dapat kita lihat pada table berikut ini.

Tabel 5.2.11 Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman kerja pegawai bagian umum kantor Walikota Dumai mempengaruhi kerja sama antar pegawai dalam melaksanakan tugas

No	Kategori Jawaban	Tanggapan Responden	Persentase (%)
1	Setuju	13	29
2	Kurang Setuju	9	20
3	Tidak Setuju	23	51
Jumlah		45	100 %

kurang Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dari table diatas dapat kita lihat 23orang atau 51 % responden menyatakan tidak setuju terhadap Pernyataan peneliti, kemudian 13 orang atau 29 % responden menyatakan setuju, dan sisanya 9 orang atau 20 % responden menyatakan kurang setuju terhadap Pernyataan peneliti.

Dari data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap Pernyataan peneliti mengenai kemampuan kerja sama pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal ini dikarenakan para pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Dumai pada Bagian Umum kurang mampu bekerja sama dalam melaksanakan tugas yang harus mereka kerjakan, hal ini dilihat dari sikap yang saling cuek dan acuh antar sesama pegawai sehingga mempengaruhi pegawai dalam berkerja yang menjadi bosan dan sulit untuk bertanya jika ditemukan kesulitan dalam bekerja .

Untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden dari indikator Transparan / Terbuka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dari Indikator Faktor Pengalaman Kerja dalam hal Kerjasama dan Penerimaan delegasi tugas yang diberikan

No	Soal	Kategori Jawaban			Jumlah
		Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	
1	Pengalaman kerja mempengaruhi pelaksanaan tugas	6	31	8	45
2	Pengalaman kerja mempengaruhi kerja sama	13	9	23	45
Jumlah Rata-Rata		9	20	16	100
Persentase (%)		20 %	44 %	36 %	(100%)

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dari table rekapitulasi di atas dapat dilihat bahwa pada masing-masing Pernyataan positif yang penulis ajukan sebagai bahan angket untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Walikota Dumai Bagian Umum dari indikator Pengalaman Kerja dalam hal Kerjasama dan Penerimaan delegasi tugas yang diberikan, Mayoritas responden menyatakan Kurang Setuju dengan klasifikasi rata-rata 20 orang atau 44 % responden. Kemudian 16 orang atau 36 % responden menyatakan tidak setuju dan 9 orang atau 20 % responden menyatakan setuju.

Dinilai kurang baik karena berbagai alasan yang terjadi salah satunya pegawai memang sulit untuk bekerjasama karena didalam bekerja mereka lebih suka memilih untuk bekerja sama dengan orang-orang yang dekat kepadanya sehingga pegawai yang tidak memiliki kedekatan akan di jauhi dan tidak

diperdulikan dalam pelaksanaan kinerjanya. Hal ini mengakibatkan suasana kerja yang tidak kondusif dan mempengaruhi motivasi kinerja para pegawai.

4. Faktor Motivasi Pegawai

Yang dimaksud dengan motivasi pegawai dalam penelitian ini adalah, pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Dumai pada Bagian Umum diberikan berbagai macam motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja mereka sehingga dapat tercapai sesuai dengan tujuan.

Untuk mengetahui Tanggapan responden terhadap indikator ini dalam hal selanjutnya peneliti memberikan Pernyataan mengenai; *“Motivasi Pegawai untuk melaksanakan tugas mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Umum di Kantor Walikota Dumai”*.

Untuk mengetahui tanggapan mengenai Pernyataan tersebut dapat kita lihat pada table dibawah ini:

Tabel 5.2.13 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Pegawai untuk melaksanakan tugas mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Umum di Kantor Walikota Dumai

No	Kategori Jawaban	Tanggapan Responden	Persentase (%)
1	Setuju	12	27
2	Kurang Setuju	23	51
3	Tidak Setuju	10	22
Jumlah		45	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dari table diatas dapat dilihat bahwa mayoritas masyarakat menyatakan kurang setuju dengan Pernyataan yang penulis berikan, 23 orang atau 51 % responden menyatakan kurang setuju, selanjutnya 12 orang atau 27 % responden menyatakan setuju dan sisanya 10 orang atau 22 % responden menyatakan tidak setuju terhadap Pernyataan peneliti.

Besarnya tanggapan responden yang memilih kurang setuju dengan Pernyataan yang peneliti berikan dikarenakan pada kenyataannya para pegawai cenderung kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya perhatian yang diberikan oleh pihak kantor kepada mereka dan para pegawai cenderung akan melakukan pekerjaannya jika diperhatikan oleh atasan.

Selanjutnya untuk mengetahui faktor motivasi pegawai, peneliti memberikan statemen untuk kemudian diberikan tanggapan oleh responden. Adapun Pernyataan yang kedua adalah; *“Pimpinan Bagian Umum Kantor Walikota Dumai telah memberikan motivasi kepada pegawai untuk melaksanakan tugas secara maksimal”*. Untuk mengetahui hasil tanggapan dari para responden dapat kita lihat pada table berikut ini.

Tabel 5.2.14 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Bagian Umum Kantor Walikota Dumai telah memberikan motivasi kepada pegawai untuk melaksanakan tugas secara maksimal

No	Kategori Jawaban	Tanggapan Responden	Persentase (%)
1	Setuju	6	13
2	Kurang Setuju	31	67
3	Tidak Setuju	8	18
Jumlah		45	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Dari table diatas dapat kita lihat 31 orang atau 67 % responden menyatakan kurang setuju terhadap Pernyataan peneliti, kemudian 8 orang atau 18 % responden menyatakan tidak setuju, dan sisanya 6 orang atau 13 % responden menyatakan setuju terhadap Pernyataan peneliti.

Dari data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden kurang setuju terhadap Pernyataan peneliti mengenai pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Hal ini dikarenakan para

pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Dumai pada Bagian Umum kurang kurang diberikan motivasi oleh atasan atau pimpinan, hal ini dikarenakan pimpinan jarang ditempat dan kurang memberikan contoh yang dapat memberikan motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai yang bekerja tidak merasa memiliki tanggung jawab kepada pekerjaan yang harus dilakukannya.

Untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden dari faktor motivasi pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dari Indikator Motivasi Pegawai

No	Soal	Kategori Jawaban			Jumlah
		Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	
1	Motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas	12	23	10	45
2	Pimpinan bagian umum memberikan motivasi kepada pegawai	6	31	8	45
Jumlah Rata-Rata		9	27	9	100
Persentase (%)		20 %	60 %	20 %	(100%)

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dari table rekapitulasi di atas dapat dilihat bahwa pada masing-masing Pernyataan positif yang penulis ajukan sebagai bahan angket untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Walikota Dumai Bagian Umum dari indikator motivasi pegawai, Mayoritas responden menyatakan Kurang Setuju dengan klasifikasi rata-rata 27 orang atau 60 % responden. Kemudian 9 orang atau 20 % responden menyatakan tidak setuju dan 9 orang atau 20 % responden menyatakan setuju.

Dinilai kurang baik karena berbagai alasan yang terjadi salah satunya pegawai memang jarang diberikan motivasi oleh instansi dan pimpinannya, sehingga mengakibatkan para pegawai kurang bekerja seka maksimal dan tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Didalam bekerja mereka pimpinan lebih suka memilih untuk tidak terlalu peduli dengan bawahannya. Hal ini mengakibatkan suasana kerja yang tidak kondusif dan mempengaruhi motivasi kinerja para pegawai.

5.3 Pembahasan

Setelah menjelaskan hasil penelitian dari observasi, angket dan wawancara dalam penjelasan di atas, maka berikut ini akan di jelaskan pembahasan tentang hasil rekapitulasi dari keseluruhan penelitian, yaitu sebagai berikut:

a. Rekapitulasi Questioner

Tabel 5.2.16 Rekapitulasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Kantor Walikota Dumai

No	Indikator	Kategori Jawaban						Jumlah
		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	F	%	
1	Ketrampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai	10	22	21	47	14	31	45
2	Sumber Daya yang tersedia	9	20	23	51	13	29	45
3	Pengalaman Kerja dalam hal kerjasama dan penerimaan	9	20	20	44	16	36	45
4	Motivasi Pegawai	9	20	27	60	9	20	45
Jumlah		37	20	91	51	52	29	180

Sumber : *Data olahan 2011*

Keterangan :

F : Frekuensi

% : Persentase

Selanjutnya untuk mengetahui hasil tabulasi dalam menilai jawaban responden pada masing-masing pertanyaan dapat dilakukan dengan cara sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Ari Kunto (2003:43) sebagai berikut ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Baik (Setuju)} & : 3 \times 37 = 111 \\
 \text{Kurang Baik (Kurang Setuju)} & : 2 \times 91 = 182 \\
 \text{Tidak Baik (Tidak Setuju)} & : \underline{1 \times 52 = 104} + \\
 & = \frac{397 \times 100}{720} = 55,13 \%
 \end{aligned}$$

Dari tabel rekapitulasi seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian dapat diketahui bahwa Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pada Bagian Umum kantor Walikota Dumai masuk dalam kategori *kurang baik* hal ini sesuai dengan hasil rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan sebesar 55,13 %. Dikatakan tidak baik karena dalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Dumai pada Bagian Umum tidak sesuai dengan apa yang di inginkan masyarakat. Seharusnya dalam bekerja seorang pegawai mampu melaksanakan Pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, pihak pemerintah harus menjadikan Kepuasan Pelanggan/Kepuasan Masyarakat sebagai orientasi utama dalam melaksanakan kinerjanya agar tercapai *good governounce*.

Dari hasil rekapitulasi questioner dapat diketahui bahwa dari keempat indikator yang dijadikan sebagai alat ukur Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Walikota Dumai khususnya pada Bagian Umum

yang paling dominan mempengaruhi adalah dari Motivasi Kerja, hal ini terlihat bahwa 27 orang atau 60% responden menilai motivasi kerja yang diberikan masih dalam kategori *kurang baik*.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Dumai pada Bagian Umum maka peneliti menarik kesimpulan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dibahas pada Bab awal untuk itu peneliti merumuskan dari masing-masing indikator sebagai berikut:

1. Keterampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai

Dari indikator keterampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai, diketahui bahwa dari indikator tersebut masih dalam kategori *Kurang Baik* hal ini ditandai dengan mayoritas responden menjawab tidak setuju terhadap pernyataan positif yang peneliti berikan yaitu sebanyak 21 orang atau 47% dari keseluruhan responden. Diakatakan kurang baik karena faktanya dilapangan tidak sedikit pegawai yang belum dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan maksimal.

2. Sumber Daya yang Tersedia

Dari tabel rekapitulasi dari indikator Sumber Daya yang Tersedia, diketahui indikator tersebut masih dalam kategori *kurang baik*, hal ini ditandai mayoritas responden yang menjawab kurang setuju dengan pernyataan positif yang peneliti berikan yaitu sebanyak 23 orang atau 51% dari keseluruhan responden. Dikatakan kurang baik karena setelah peneliti melakukan observasi di lapangan ternyata fasilitas atau sarana dan prasarana pada kantor Walikota Dumai khususnya di bagian umum belum memadai.

3. Pengalaman Kerja dalam hal kerjasama dan Penerimaan Delegasi tugas yang diberikan

Dari tabel rekapitulasi mengenai indikator Pengalaman Kerja dalam hal kerjasama dan penerimaan delegasi tugas yang diberikan masih dalam kategori *kurang baik*, hal ini ditandai dengan mayoritas responden yang menjawab kurang setuju dari pernyataan positif yang peneliti berikan yaitu sebanyak 20 orang 44% dari keseluruhan responden. Dikatakan kurang baik karena dari segi pelaksanaan delegasi tugas yang diberikan oleh atasan, banyak ditemukan hasil kerja pegawai yang kurang maksimal.

2. Motivasi Pegawai

Dari tabel rekapitulasi mengenai indikator motivasi pegawai masih dalam kategori *kurang baik*, hal ini ditandai dengan mayoritas responden yang menjawab kurang setuju dari pernyataan positif yang peneliti berikan yaitu sebanyak 27 orang atau 60 % dari keseluruhan responden. Dikatakan kurang baik karena faktanya di lapangan kepala bagian umum bisa dikatakan jarang bahkan tidak pernah memberikan motivasi kepada pegawinya.

3. Dari rekapitulasi seluruh indikator, yang kemudian diolah dan dianalisa maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Walikota Dumai khususnya bagian umum masih dalam kategori kurang baik, hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi keseluruhan indikator yaitu sebanyak 55,13%. Dikatakan kurang baik karena faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada bagian umum tidak dapat diimplementasikan dengan maksimal.

6.2 Saran

1. Dalam upaya untuk memperbaiki Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Dumai pada Bagian Umum, harus dilakukan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai sehingga setiap tugas yang diberikan atau dilimpahkan dapat terselesaikan dengan baik.
2. Dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Dumai pada Bagian Umum, perlu adanya peningkatan ketersediaan sumber daya seperti perlengkapan kerja, sarana dan prasarana serta sumber daya manusia yang benar-benar berkopeten sehingga pelaksanaan tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar.
3. Perlu adanya pembinaan dan penambahan pengetahuan dalam hal delegasi tugas sehingga para pegawai memiliki pengalaman yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang sifatnya pelimpahan atau delegasi.
4. Perlu adanya pemberian motivasi, masukan dan arahan yang baik oleh kepala bagian kepada pegawai, sehingga tercipta suasana yang kondusif serta terjalin hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan yang kemudian akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu SP. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Joewono, Heri, F.X. 2002. *Pokok-pokok Kepemimpinan Abad 21*, Balai pustaka Jakarta.
- Mangku, Prawira Safry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Ghalia Indonesia Jakarta
- Nawawi ,Hadari. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gajahmada University
- Notoatmodjo, Soekidjo (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Penerbit : PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Saydam, Gauzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, PT . Toko Gunung Agung, Jakarta 2000
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bagian ketiga STIE YKPN, Yokyakrta 2000
- Siagian, Sondang. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sedarmayanti, 2003, *Pengembangan Kepribadian Pegawai* , Bandung : Mandar Maju.
- Thoha, Mifta.2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana
- Thoha, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Sumberdaya Manusia*, Mandar Maju, Bandung

Referensi Peraturan / Undang-Undang:

- Undang-undang (UU) Kepegawaian, No. 43 Tahun 2000, tentang Kewajiban PNS.
- Undang-undang (UU) Kepegawaian Pasal 5, No. 30 Tahun 1980.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan
Disiplin Pegawai Negeri Sipil.